



Syndicat Intercommunal de la Vallée de l'Aunelle et de l'Hogneau

Comité Syndical 20 décembre 2023

PROCES VERBAL

Les membres du Comité Syndical se sont réunis le 20 décembre deux mille vingt-trois, à dix-huit heures trente, au Siège du SIVAH à Quiévrechain, sous la présidence de Monsieur Pierre GRINER, à la suite de la convocation affichée et transmise le 14 décembre courant, conformément à l'article L 2121.12 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Nombre de Membres en exercice : 12

PRESENTS :11

M. GOLINVAL Philippe – M. ADAM Pascal – M. WALLOT Geoffrey

M. GRINER Pierre – M MOREAU Jean Marc – Mme KACZMAREK Corinne

M. DUBOIS Alain – M. LUSZCZ Richard

M. DUBRULLE José – M. LEFEBVRE Rémy – Mme BROUILLARD Mercedes

EXCUSES : 02

Mme COQUELET Camille

M. LEROY Laurent

Secrétaire de Séance :

M. GOLINVAL Philippe

0 – Installation d'un nouveau délégué Titulaire et d'un nouveau délégué suppléant de la Ville de THIVENCELLE.

Monsieur le Maire de THIVENCELLE a informé le SIVAH de la démission de Monsieur DEBRIL Christian, en date de 6 novembre 2023, du Conseil Municipal et, par la même occasion, de son mandat de délégué titulaire du SIVAH.

Le Conseil Municipal de la Ville de THIVENCELLE s'est réuni le 11 décembre 2023 et a acté la désignation de nouveaux représentants au SIVAH.

Il s'agit de Monsieur LEROY Laurent Délégué Titulaire et de Madame GODIN Nicole Déléguée Suppléante.

A l'unanimité des membres présents, le Comité Syndical a procédé à l'installation des nouveaux délégués suppléants de la Ville de THIVENCELLE.

1 - Adoption du procès-verbal du 20 Septembre 2023.

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité des présents.

2 - Subvention allouée à l'Amicale du Personnel du SIVAH.

Le 9 Octobre 2023, Monsieur le Président de l'Amicale du Personnel du SIVAH a sollicité par une correspondance l'octroi d'une subvention.

Après discussion et échange d'observations, le Comité Syndical décide :

- **DE VOTER** une subvention en faveur de l'Amicale du personnel du SIVAH, pour l'année 2023, dont le montant est de 2.000 euros,
- **DE DIRE** que le versement de cette somme sera subordonné à la signature, par Monsieur le Président de l'Amicale, de la Charte de respect des valeurs de la république, telle qu'elle figure en annexe.

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget principal du SIVAH à l'article 6574 « Subventions aux associations et autres personnes de droit privé »

3 - Régie de Recettes de l'Aqua Centre de l'Aunelle : mise à jour de la grille tarifaire à compter du 1^{er} janvier 2024, (tarif spécifique applicable à l'ensemble du personnel du SIVAH et à l'ensemble des personnels des quatre communes membres, Crespin, Quiévrechain, Saint-Aybert et Thivencelle, tarif CE pour les animations et tarif interventions libérales sur créneau privé).

Monsieur le Président rappelle que la dernière délibération relative à la fixation des droits d'entrée à la Piscine remonte désormais au 9 Février 2023.

Depuis la réouverture de l'Aqua Centre de l'Aunelle, le 21 Octobre 2023, certains manquements ont été constatés dans cette grille, ce qui pousse le Directeur de l'Aqua Centre de l'Aunelle, sur proposition du Chef de Bassin, à proposer une modification de cette grille, conformément au projet de tarification joint à la présente délibération.

Le Comité Syndical, après discussion et échange d'observations, à l'Unanimité, décide :

- **D'ADOPTER** la nouvelle tarification des droits d'entrées à l'Aqua Centre de l'Aunelle, telle qu'indiqué dans le tableau ci-annexé, avec un effet au 1^{er} Janvier 2024.

4 - Désignation d'un référent déontologue – nouvelle délibération.

Le décret n°2022-1520 du 6 Décembre 2022, relatif au référent déontologue de l' élu local, fixe les modalités et les critères de désignation des référents déontologue des élus locaux.

Alors même que la demande de probité et de transparence de la part des citoyens est croissante et que la défiance vis-à-vis du personnel politique est grandissante, peu d'assemblées d'élus locaux formalisent des dispositifs déontologiques.

Pour autant, d'importantes initiatives nationales et européennes ont été prises ces dernières années pour moraliser la vie publique.

De la commission Jospin à la création de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publiques, de la limitation des cumuls de mandants à la charte de l' élu local de l'AMF, l'environnement juridique et moral s'est profondément transformé.

S'agissant de la charte de l' élu local, la loi n°2015-366 du 31 Mars 2015 a prévu que, lors de la première réunion de l'organe délibérant, immédiatement après l'élection du Président et des Vice-Présidents, le nouveau Président doit donner lecture de la charte de l' élu local, prévu à l'article L 1111-1-1 du Code Général des Collectivités Territoriales.

La réglementation s'est récemment intéressée à la déontologue des agents publics avec la loi du 20 avril 2016.

La déontologie peut être définie comme l'ensemble des obligations et des règles de comportement que doit observer une personne dans l'exercice de sa profession, tant à l'égard de ses collègues, de sa hiérarchie, qu'à l'égard des personnes étrangères à la profession, notamment les usagers.

C'est un code de devoirs qui s'impose à un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions mais aussi dans le cadre plus général de ses autres activités.

Eu égard aux missions de service public et d'intérêt général que les agents publics assurent dans les différents domaines de compétences de la collectivité, le respect des règles déontologiques exigées par leur statut revêt un caractère fondamental qui est le pendant de la protection statutaire dont ils bénéficient.

En ce qui concerne les élus, un comportement éthique de leur part dans l'exercice de leur mandat est l'une des conditions qui fonde la confiance des citoyens dans l'action de leurs représentants.

Depuis la loi 3DS du 21 Février 2022, tout élu local doit pouvoir consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés dans la charte de l' élu local.

Le décret n° 2022-1520 du 6 Décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local, fixe les modalités et conditions de désignation des référents déontologues des élus locaux.

Ils ne peuvent pas exercer de mandat d'élu local dans la collectivité qui les a désignés, ni y être agents.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} Juin 2023.

Afin de se conformer aux textes, Monsieur le Président propose donc la mise en place d'un référent déontologue au SIVAH, ceci à compter du 1^{er} Janvier 2024.

Cette fonction de référent déontologue pourrait être confiée à Monsieur Jean-Christophe CMIEL, exerçant à l'Université de Valenciennes comme certifié classe exceptionnelle et docteur en Droit Public.

Il va bénéficier d'une lettre de mission décrivant les conditions de sa saisine ainsi que les garanties de confidentialité de secret professionnel attachées à l'exercice de ses fonctions.

Le référent déontologue assure les missions suivantes :

- Il apporte tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés par la charte de l'élu local,
- Il est, à la demande de l'élu qui le saisit, l'interlocuteur de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique concernant les déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale des élus locaux de la collectivité concernée,
- Il peut être également saisi par un agent de la collectivité.

Le référent déontologue élu local est tenu au secret professionnel et à la discrétion professionnelle dans les conditions définies par le décret du 6 décembre 2022, ainsi que par les articles 226-13 et v14 du Code Pénal.

La fonction de référent déontologue est assurée de manière indépendante et impartiale.

Dans l'exercice de ses fonctions, le référent déontologue ne peut solliciter ni recevoir d'injonctions de l'autorité investie du pouvoir de nomination ou de son représentant.

Il est par ailleurs précisé que cette fonction s'exercera sans préjudice de la responsabilité de l'élu qui demeure seul responsable de ses obligations déontologiques.

Pour mener à bien sa mission, le référent déontologue sera saisi par courrier recommandé avec accusé de réception à l'adresse suivante :

Monsieur le Référent Déontologue du SIVAH,
117 Rue Jean Mermoz 59920 QUIEVRECHAIN

La mention « confidentiel » devra figurer sur l'enveloppe.

Les réponses devront être traitées dans de délais raisonnables et prendront la forme d'un avis détaillé remis au seul intéressé auteur de la saisine.

Le référent déontologue est désigné pour la durée du mandat.

Enfin, afin de pouvoir exercer sa mission, le SIVAH mettra à disposition du référent déontologue :

- Une salle de réunion et un bureau partagé avec les partenaires extérieurs,
- Du matériel de bureau avec accès aux fournitures courantes et aux photocopieurs pour la rédaction et l'envoi de correspondances,
- Une armoire fermée à clé pour le dépôt des documents confidentiels,
- La création d'une adresse mail spécifique.

Le cas échéant, ces moyens pourraient être partagés avec ceux mis à disposition du référent déontologue de la Ville de QUIEVRECHAIN, qui est également M. Jean Christophe CMIEL.

Après en avoir délibéré à l'Unanimité, le comité syndical décide :

De désigner Monsieur Jean-Christophe CMIEL comme référent déontologue du SIVAH jusqu'au terme du mandat en cours, soit jusqu'au 31 Mars 2026.

5 - Autorisation de mandatement des dépenses d'investissement 2024 dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice 2023.

Selon le principe d'annualité budgétaire, le budget s'exécute du 1^{er} janvier au 31 décembre. Le comptable dispose du même délai pour comptabiliser les titres et les mandats émis par l'ordonnateur. Cependant, il existe des dérogations.

En effet, l'article L.1612-1 du CGCT dispose que, dans le cas où le budget n'a pas été adopté avant le premier janvier de l'exercice auquel il s'applique, le Comité Syndical est en droit, du 1^{er} janvier de l'exercice jusqu'à l'adoption du Budget, soit le 15 avril :

- De mettre en recouvrement les recettes et d'engager, de liquider et de mandater les dépenses de la section de fonctionnement dans la limite de celles inscrites au Budget de l'année précédente,
- De mandater les dépenses afférentes au remboursement en capital des annuités de la dette venant à échéance avant le vote du Budget,
- D'engager, de liquider et de mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette, et ce sur autorisation de l'assemblée. Cette autorisation précise le montant et l'affectation des crédits.

C'est pourquoi, afin d'assurer la continuité au niveau de la section d'Investissement, il est nécessaire que le Comité Syndical autorise l'engagement, la liquidation et le mandatement des dépenses d'investissement dans les limites détaillées sur le tableau annexé.

Après discussion et échange d'observations, le Comité Syndical décide :

- **D'AUTORISER** l'engagement, la liquidation et le mandatement des dépenses d'investissement dans les limites détaillées sur le tableau annexé ;

6 - Modification du RIFSEEP, avec application au 1^{er} janvier 2024

Par délibération en date des 22 mars 2018, 2 Juillet 2019 et 23 Novembre 2022, le nouveau régime indemnitaire appelé RIFSEEP, attribué aux salariés de la fonction publique territoriale, avait été voté et amendé.

Le SIVAH a demandé l'avis du Comité Social Territorial du Centre de Gestion du Nord afin de pouvoir modifier les conditions d'attribution aux agents de la collectivité, afin de tenir compte de la technicité particulière demandée à certains agents du SIVAH.

Lors de sa séance en date du 1er Décembre 2023, le Comité Social Territorial du Centre de Gestion du Nord a émis un avis favorable.

Monsieur le Président rappelle :

Que le régime indemnitaire appelé « Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel » (RIFSEEP) a vocation à s'appliquer au sein de toutes les collectivités et de leur groupement, afin de valoriser l'exercice des fonctions via la création d'une indemnité principale, versée mensuellement (IFSE).

A cela, s'ajoute un complément indemnitaire annuel (CIA) versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir lors d'une période d'exécution.

Ce nouveau régime indemnitaire, bipartite, se substitue aux régimes institués antérieurement.

Première partie : L'Indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE)

Article 1 : IFSE

L'IFSE est un outil indemnitaire qui a pour finalité de valoriser l'exercice des fonctions. Ce principe de reconnaissance indemnitaire est axé, d'une part, sur l'appartenance à un groupe de fonctions et, d'autre part, sur l'appréciation de l'expérience professionnelle et de son évolution.

Article 2 : Bénéficiaires : L'IFSE est attribuée aux personnes suivantes :

- aux agents stagiaires et titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur des emplois permanents qui bénéficient de l'IFSE.

Cependant, il est à noter que les agents recrutés sur la base de l'article 3-3-1° de la loi n°84-53 du 26/01/1984 (absence de cadre d'emplois) ne peuvent percevoir de régime indemnitaire, leur emploi n'étant pas référencé à un grade de la fonction publique territoriale.

Les cadres d'emplois concernés au sein du syndicat sont renseignés dans l'annexe numéro 1 présentée sous la forme de tableau.

Article 3 : Détermination des groupes de fonctions et de l'expérience professionnelle

En effet, l'attribution de l'indemnité résulte de deux conditions.

La première est relative à l'appartenance à un groupe, en fonction du corps d'emplois auquel appartient l'agent et de la prépondérance d'un des critères professionnels faisant office d'indicateurs (3-1).

La seconde est le niveau d'expérience professionnelle, et son évolution (3-2)

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions et également des niveaux d'expérience professionnelle auxquels seront rattachés des montants indemnitaires maximums annuels.

3-1 Groupes de fonction et critères professionnels

Dans son premier versant, la reconnaissance indemnitaire est axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions.

Il revient ainsi à l'autorité territoriale de définir les bénéficiaires et de répartir les postes au sein de groupes de fonctions, au vu de l'application ou de la prépondérance d'un des 3 critères professionnels ou indicateurs suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de conception ou de pilotage
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Les critères - indicateurs utilisés pour répartir les postes au sein de groupes de fonction sont :

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
<i>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage</i>	<i>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>	<i>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</i>

Indicateurs	Indicateurs	Indicateurs
<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité d'encadrement direct • Niveau d'encadrement dans la hiérarchie • Responsabilité de coordination • Responsabilité de projet ou d'opération • Responsabilité de formation d'autrui • Capacité à proagir • Conduite de changement 	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau de connaissance • Complexité • Niveau de qualification requis • Temps d'adaptation • Autonomie • Initiative • Diversité des tâches, des dossiers et projets • Diversité des domaines de compétence 	<ul style="list-style-type: none"> • Relations internes et/ou externes • Confidentialité • Fonctions de régisseur • Responsabilité matérielle • Responsabilité financière • Valeur du matériel utilisé • Risques d'accident, de maladie pro-fessionnelle • Tension mentale, nerveuse • Vigilance • Risques d'accidents

Pour chaque corps d'emplois, des groupes de fonctions sont définis.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, chaque groupe 1 est réservé aux postes les plus exigeants. La hiérarchie entre les groupes va transparaître via des plafonds distincts.

Dans un même corps d'emplois, les postes sont classés dans des groupes selon l'un des trois critères fonctionnels précédemment décrits ou de la prépondérance de l'un d'entre eux.

Pour chaque groupe, des montants indemnitaires maximum annuels sont fixés.

Néanmoins, selon les sujétions, les circonstances objectivement différentes (exemple : régisseurs, dépassements réguliers de cycles de travail, mission spécifique ...), ces montants peuvent être modulés au sein d'un même groupe.

La composition des groupes, et les plafonds indemnitaires locaux, sont respectivement renseignés dans les trois premières colonnes de l'annexe 1.

3-2 Appréciation de l'expérience professionnelle et de son évolution

Dans son second versant, la reconnaissance indemnitaire est axée sur l'appréciation du niveau d'expérience professionnelle et son évolution.

On entend sous le terme « l'expérience professionnelle », la connaissance acquise par la pratique.

Le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, s'approprie de plus en plus sa situation de travail.

Elle n'est pas en lien avec :

- L'échelon ou le grade atteint
- La valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

Quant au terme « de son évolution », il s'agit de l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs (savoirs, savoir-faire, savoir-faire faire, savoir être) et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

L'expérience professionnelle sera appréciée selon les acquis théoriques et pratiques détenus par l'agent, selon le contenu de sa fiche de poste (En comparaison avec la fiche métier de référence ou un extrait du référentiel de compétence), ainsi que selon le parcours de formation et ses réalisations précédentes. Dans le sens croissant, elle est initiale, confirmée, maîtrisée, experte.

Article 4 : Réexamen

Le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de groupe de fonction avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions afin d'encourager le partage de responsabilité mais également au sein du même groupe de fonction ;
- En cas de mobilité vers un poste au sein du même groupe de fonction ;
- A minima une révision périodique tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (approfondissement des compétences techniques, de diversification des connaissances)

Article 5 : Attribution individuelle

Selon l'appartenance au groupe et l'appréciation de l'expérience professionnelle ou son évolution, le Président fixera par arrêté le montant individuel sans jamais dépasser la limite des montants maximums locaux définis dans l'annexe numéro 1.

Seconde partie : Le CIA

Article 6 : Définition et application

Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent des plafonds locaux dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat. L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation définis par la délibération afférente, appliqués lors de l'entretien professionnel en utilisant la fiche d'évaluation. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une période (Une ou plusieurs années) à l'autre. Ils peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal selon les critères définis et leur application individuelle.

Ce coefficient sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

Nombre de points sur 40 maximum	Pourcentage du C.I.A.
34 à 40 points	100 % du plafond local
26 à 33 points	75 % du plafond local
18 à 25 points	50 % du plafond local
10 à 17 points	25 % du plafond local
0 à 9 points	0 % du plafond local

Les critères d'évaluation définis pour l'entretien professionnel sont :

Agent de Catégorie B groupe 3 et de Catégorie C groupes 1, 2 et 3

- Gestion du temps 10 points
- Connaissances des savoir-faire techniques 6 points
- Souci d'efficacité et de résultat 6 points
- Capacité à travailler en équipe 6 points
- Relation avec le public 6 points
- Adaptabilité et disponibilité 6 points

Agent de Catégorie A groupes 1 et 2, Agent de Catégorie B groupes 1 et 2

- Gestion du temps 10 points
- Animer une équipe 6 points
- Structurer l'activité 6 points
- Superviser et contrôler 6 points
- Adaptabilité et résolution de problème 6 points
- Gestion des ressources 6 points

Bénéficiaires :

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical décide d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État, le Complément Indemnitare Annuel (C.I.A.) aux :

- aux agents stagiaires et titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur des emplois permanents qui bénéficieront de l'IFSE.

Cependant, il est à noter que les agents recrutés sur la base de l'article 3-3-1° de la loi n°84-53 du 26/01/1984 (absence de cadre d'emplois) ne peuvent percevoir de régime indemnitaire, leur emploi n'étant pas référencé à un grade de la fonction publique territoriale.

Modalités de versement :

Lors d'une année d'application, le C.I.A est versé en deux fractions en année N selon la réalisation des objectifs issus de l'entretien professionnel réalisé en N-1.

Des montants ont été arrêtés par l'employeur public en deçà des plafonds réglementaires. Ils sont renseignés dans la colonne 6 de l'annexe 1 présentée sous la forme de tableau.

Article 7 : Attribution individuelle :

Le Président fixera par arrêté le montant individuel dans la limite des plafonds locaux maximums définis dans l'annexe 1, selon l'appartenance au groupe, les critères adoptés, l'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Troisième partie : Dispositions communes

Article 8 : Versement

L'IFSE sera versée mensuellement.

Les versements seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

Lors d'une année d'application, le C.I.A sera versé en deux fractions.

Article 9 : Cumul : Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif (prime d'intéressement à la performance collective)
- Le dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité compensatrice, indemnité différentielle, ...)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée au DGS ;
- La rémunération des agents publics participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement (jurys de concours) ;
- La prime spéciale d'installation ;
- L'indemnité de changement de résidence ;

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

Le RIFSEEP n'est pas cumulable avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- L'indemnité d'exercice de missions des Préfectures (IEMP) ;
- La prime de service et de rendement (PSR) ;
- L'indemnité spécifique de service (ISS) ;
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ;
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes ;
- La prime de fonctions informatiques et l'indemnité horaire pour traitement de l'information ;
- L'indemnité de sujétions spéciales (ex : pour les conservateurs territoriaux du patrimoine) ;
- L'indemnité scientifique (ex : pour les conservateurs territoriaux du patrimoine) ;

Article 10 : Les modalités de maintien ou de suppression.

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 Août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :

- En cas de congés de maladie ordinaire (y compris accident de service), le R.I.F.S.E.E.P. suivra le sort du traitement.
- Pendant les périodes d'absence pour congés annuels, maternité, paternité ou adoption, maladies professionnelles reconnues, autorisations d'absences : le régime indemnitaire sera maintenu intégralement ;
- En cas de congés de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement du R.I.F.S.E.E.P. sera suspendu.

Enfin, toute absence irrégulière donne lieu à l'application de la règle du service fait (article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligations du fonctionnaire et article 87 de la loi du 26 janvier 1984 portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

La diminution ou la suppression du régime indemnitaire va concerner uniquement les primes ou indemnités liées à l'accomplissement d'un service et à l'effectivité du service fait.

Sont donc exclues, les primes ou indemnités relevant d'un régime particulier de modulation.

Article 11 : Continuité de la Clause de Sauvegarde :

Au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, le maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur prévu par cet article ne semble pas s'imposer à la fonction publique territoriale.

Toutefois, en vertu de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, pour la fixation de l'I.F.S.E, le syndicat maintient, dans un premier temps, jusqu'à l'avènement du 31 décembre 2024, le montant indemnitaire dont les agents bénéficiaient en application des dispositions réglementaires antérieures. Dans un second temps, le syndicat procédera au minimum à une révision périodique tous les 3 ans, sans préjudice des dispositions relatives à la révision.

Après discussion et échange d'observations, le Comité Syndical décide :

- **d'ADOPTER** la délibération modificative du régime indemnitaire, qui a été préalablement soumise au CST le 1er Décembre 2023.

La présente délibération modificative entrera en vigueur le 1^{er} Janvier 2024

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

7 - Autorisation donnée au Président de recruter des agents contractuels de remplacement.

Monsieur le Président expose au comité syndical que les besoins du service peuvent justifier le remplacement rapide de fonctionnaires territoriaux ou d'agents contractuels indisponibles. Afin de pallier à ces besoins ponctuels de personnels, et conformément aux dispositions du code général de la fonction publique, et notamment de son article L 332-13, il est demandé au comité syndical d'autoriser Monsieur le Président à recruter des agents contractuels de remplacement.

Après en avoir délibéré, et à l'Unanimité, le comité syndical décide :

- **D'AUTORISER** Monsieur le Président à recruter des agents contractuels dans les conditions fixées par l'article L 332-13 du code précité pour remplacer des fonctionnaires ou des agents contractuels momentanément indisponibles. Il sera chargé de la détermination des niveaux de recrutement et de rémunération des candidats retenus selon la nature des fonctions concernées, leur expérience et leur profil.
- **DE PREVOIR** à cette fin une enveloppe de crédits au Budget.

8 – Autorisation donnée au Président de recruter des agents contractuels pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité.

Monsieur le Président expose au comité syndical que les besoins du service peuvent justifier le recrutement rapide d'agents contractuels non permanents, pour faire face à des accroissements temporaires d'activités.

Afin de pallier à ces besoins ponctuels de personnels, et conformément aux dispositions du code général de la fonction publique, et notamment de son article L 332-23-1, il est demandé au comité syndical d'autoriser Monsieur le Président à recruter des agents contractuels non permanents dans ce cadre.

Après en avoir délibéré, et à l'Unanimité, le comité syndical décide :

D'AUTORISER Monsieur le Président à recruter des agents contractuels non-permanents dans les conditions fixées par l'article L 332-23-1 du code précité, pour faire face à un éventuel accroissement temporaire d'activité,

DE FIXER comme suit la liste maximale annuelle des emplois contractuels non permanents pouvant être ouverts en cas d'accroissement temporaire d'activité :

- 5 adjoints administratifs,
 - 5 adjoints techniques,
 - 5 ETAPS,
 - 5 OTAPS.
- **DE PRECISER** que la rémunération de ces agents sera calculée par référence à l'indice brut correspondant au 1^{er} échelon de leur grade de recrutement,

- **DE PREVOIR** à cette fin une enveloppe de crédits au Budget.

9 – Passage à la M57 – Fixation du taux de fongibilité des crédits

Monsieur le Président informe le comité syndical que, dans le cadre du passage à la M57, qui sera effectif à compter de l'exercice comptable 2024, le SIVAH est appelé à définir une politique de fongibilité des crédits pour les sections de fonctionnement et d'investissement.

Ladite instruction M57 donne la possibilité à l'exécutif, sur autorisation de l'assemblée délibérante, de procéder à des virements de crédits de chapitre à chapitre, au sein de la même section, dans la limite de 7.5% des dépenses réelles de chaque section.

Elle permet aussi de réaliser sans attendre des opérations purement techniques.

Ces dispositions contribuent à améliorer l'efficacité de l'exécution budgétaire et la réactivité opérationnelle.

Le comité syndical est informé, alors, des virements de crédits opérés, lors de sa plus proche séance, dans les mêmes conditions que la revue des décisions prises dans le cadre de l'article L 2122-22 du code général des collectivités territoriales.

Ainsi, il est proposé au comité syndical d'autoriser Monsieur le Président à procéder à des virements de crédits de chapitre à chapitre, au sein de la même section, dans la limite de 7.5% des dépenses réelles de chaque section, et à signer tout document s'y rapportant, ceci à compter de l'exercice comptable de l'année 2024.

Après en avoir délibéré, et à l'Unanimité, le comité syndical :

- **AUTORISE** Monsieur le Président à procéder à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre, à l'exclusion des crédits relatifs aux dépenses de personnel, dans la limite de 7.5% du montant des dépenses réelles de chacune des sections (fonctionnement et investissement) déterminées à l'occasion du budget, et ceci à compter de l'exercice comptable 2024,
- **AUTORISE** Monsieur le Président à signer tout document s'y rapportant.

L'ordre du jour est épuisé,

Le Président,

La Secrétaire de Séance,

Pierre GRINER

Philippe GOLINVAL